

УДК 371.3

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. К. Сергиевич, старший преподаватель кафедры непрерывного образования в спорте и туризме

Институт менеджмента спорта и туризма УО «БГУФК»

г. Минск, Республика Беларусь, elena_sergieвич@mail.ru

Аннотация: рассматриваются активные методы обучения в системе дополнительного образования, их характеристики, достоинства по сравнению с традиционными методами формами.

Summary: the article is devoted to active teaching methods in the system of additional education, their characteristics, advantages in comparison with traditional methods of forms are considered.

Современная система непрерывного профессионального образования предполагает сочетание альтернативных и вариативных концепций на основе общей ориентации на человека и его жизнедеятельность. Профессиональную деятельность можно рассматривать как специализированную трудовую деятельность, требующую конкретной подготовки и реализуемую на соответствующем уровне мастерства. Он непрерывно повышается в системе организованного обучения и путем самообразования. В этой связи непрерывное профессиональное образование можно рассматривать как образовательный процесс, направленный на развитие способности специалиста выполнять его трудовые функции посредством освоения новых интегрированных взаимосвязей между современной наукой и практикой и таким образом оперативно обеспечивающий непрерывную подготовку профессиональных кадров к работе в новых экономических условиях [3].

Непрерывное профессиональное образование невозможно без изменения организационных форм учебной деятельности.

Обучение слушателей системы дополнительного образования имеет свою специфику, которую необходимо учитывать при организации учебного процесса. Это обусловлено тем, что на момент обучения слушатели уже имеют высшее образование, они уже обладают определенным опытом, ответственностью, и стремятся концентрироваться на проблемах, которые они хотели бы разрешить с помощью получаемых в процессе обучения знаний, навыков и умений. Эта особенность образовательной мотивации определяет необходимость отхода от традиционных методов обучения в пользу активного использования интерактивных и инновационных методов обучения.

Как показывает практика, традиционная подготовка, задачей которой является предметное обучение, зачастую не способствует формированию новых подходов к решению профессиональных задач, организации профессионально-ориентированного учебного процесса, раскрытию творческого потенциала каждого слушателя. Необходимо использовать новые формы образования, решающие задачу формирования личности, готовой к сотрудничеству.

Существует необходимость перехода от традиционных форм изложения учебного материала (лекций, семинарских занятий, методических занятий) к легче адаптируемым формам в зависимости от индивидуальных потребностей слушателей на основе введения программированного, игрового, сообщающего, самостоятельного видов обучения. Эффективны та-

кие его формы, как тренинги, дискуссии, научно-методические семинары, практические выездные занятия, индивидуальные занятия и консультации, деловые игры, круглые столы, курсы кафедр и ведущих специалистов.

При использовании методов активного образования весьма важно пробудить у обучаемых интерес, потребность к познанию и положительному восприятию содержания учебного занятия. Активное обучение должно быть направлено на создание и выполнение проектов, т. е. на решение учебных задач, имеющих строго дифференцированные цели. Оно изначально отдает приоритет активной учебной деятельности слушателя. В таких условиях учебный процесс создает инициативу поиска новых знаний, приобретения умений и навыков методического и практического характера при решении новых творческих задач. Это коренным образом меняет социальную сущность образования. Образовательный процесс перестает только трансформировать знания, умения, навыки, но также начинает создавать и воспроизводить их.

Инновационные подходы непосредственно осуществляются в практике применения *тренингов* [3]. Инновационным аспектом процесса развития у обучаемого профессиональной креативности являются изменения в организации учебного процесса: использование нетрадиционных форм преподнесения материала; формулирование проблемных вопросов и совместный поиск обучаемыми их решений; стимулирование познавательной активности и творческого потенциала студентов, слушателей и лектора через преобразование их внутреннего, и внешнего мира; проведение креативной практики, включающей поисково-творческую самостоятельную деятельность (групповую дискуссию, диалог, поисковый семинар, поисковый практикум), разработку инновационных проектов, глубокое осознание, воплощение; анализ творческого результата. Среди методов активного обучения особое место занимают деловые игры, благодаря которым выявляются межпредметные связи, сокращается время образования, формируется оптимальный стиль профессиональной деятельности [3].

В процессе организации образовательного процесса необходимо использовать набор педагогических технологий и методов, которые будут способствовать эффективному достижению поставленных целей на каждом этапе обучения. Наиболее перспективным для системы дополнительного профессионального обучения является «*контекстное обучение*», когда мотивация к усвоению знания достигается путем выстраивания отношений между конкретным знанием и его применением. Преподаватель, работающий в системе дополнительного образования, не должен лишь передавать знания, быть простым источником новой для слушателей информации. Он должен стать организатором процесса мышления, научить слушателей выработать устойчивые компоненты эффективного стиля мышления: спо-

способность успешно анализировать любые возникающие проблемы, умение устанавливать системные связи, выявлять противоречия, предлагать варианты и вырабатывать собственные управленческие решения. Качественное обучение мышлению происходит только тогда, когда материал преподносится не как описательный, а как содержащий реальную проблему, находящийся в развитии и не имеющий готовых решений. Поэтому использование лекций, в классическом их понимании, должно быть сведено к минимуму. Лекцию можно отнести к активным методам обучения, если она будет построена в формате лекции-диалога. Это значит, что любой слушатель из аудитории может задать вопрос лектору, на который он может ответить как кратко, так и развернуто. Иногда небольшой вопрос может повернуть лекцию вообще в другое русло, чем планировалось изначально. Для того чтобы вести лекцию в такой манере, лектору необходимо знать существенно больше того, чем он мог бы рассказать за час или полтора и от него требуется наличие хорошо развитых педагогических навыков.

В процессе непрерывного профессионального образования инновационные подходы в учебном процессе следует сочетать с практикой моделирования, проектирования, применением активных и интегративных форм работы со слушателями, креативной практикой, тренингами, использованием компьютера и учебного видео. *Проектирование* в данном случае понимается как деятельность слушателей по созданию проектов (схем разработок) реализации различных видов профессиональной деятельности [3]. В работе со слушателями курсов особый интерес вызывают интерактивные методы образования [3].

Технология проблемного образования представляет собой специально созданную систему специфических приемов и методов, способствующих тому, чтобы слушатель самостоятельно приобретал знания и учился применять их при решении новых познавательных и практических задач, а не получал информацию от преподавателя и решал задачи по образцу [3].

К активным методам обучения можно также отнести *работу в малых группах*. Такая работа может приобретать форму дискуссии, круглого стола, мозгового штурма. Такие формы целесообразно использовать в тех случаях, когда слушатели уже обладают определенными знаниями по теме (проблеме), однако пути решения проблемы многовариантны, и у слушателей имеются «пробелы» в осмыслении проблемы и путях ее решения. При использовании этих методов от преподавателя требуется грамотное планирование групповой работы, включая четкое определение целей, формулирование заданий, регламент работы, формы представления результатов работы в группе, а также обеспеченность групп необходимыми рабочими материалами [1].

Обучение на практических примерах и ситуациях (*case-study*) является наиболее результативным методом активного обучения. Практические примеры и ситуации существенно приближают слушателей к реальным ситуациям, которые встречаются в бизнесе и позволяют им самостоятельно принять то или иное решение. Ситуации и примеры, которые предлагаются для изучения слушателям, могут быть взяты либо из реальной практики бизнеса, либо вымышленными. Вымышленные ситуации и примеры бывают, как правило, не очень большими и решать их не так сложно. Реальные примеры обычно больше по объему и требуют больше времени для детального анализа. В некоторых случаях решение кейса можно разбить даже на несколько стадий: первая стадия – сбор и анализ информации, вторая стадия – поиск решения проблемы, третья стадия – принятие решения и его осуществление.

Следующим методом активного обучения является *игровое моделирование* [2]. Основная цель проведения любой деловой игры – это формирование и отработка конкретных умений действовать в четко определенных ситуациях. Главная задача преподавателя – подготовить интересный, приближенный к реальности сценарий деловой игры; четко «прописать» роли участников, определить правила игры; грамотно обсудить игру и действия ее участников, имеющих заранее заданные роли. Темы ролевых игр могут быть самыми разнообразными: интервью, сбор рекомендаций и жалоб, дисциплина, оценка работы персонала, отбор персонала, деловые переговоры, рабочие совещания и т.п. Основная задача ролевой игры – применить на практике только что полученные знания в сравнительно безопасных условиях.

Интересным и перспективным направлением следует считать *игровое компьютерное моделирование*, когда в экономическую игру вовлечено сразу множество учащихся.

Методы активного обучения лишены многих недостатков, свойственных традиционным методам, хотя не вытесняют их. Эффект использования активных методов заключается в стимулировании творческой активности слушателей, развитии корпоративных качеств, обучении сотрудничеству в сжатые сроки. Включение данных методов в учебный процесс зависит от содержания курса, контингента слушателей, наличия специально подготовленных кадров, методического обеспечения [3].

Таким образом, применение активных методов обучения в системе дополнительного профессионального образования позволит выработать специфические навыки и умения, и как следствие, сформировать определенные компетенции у слушателей.

Список литературы

1. Беяцкый, Н. П. Эволюция управления человеческими ресурсами / Экономика. Финансы. Управление, №5 (171) июнь, 2014.
2. Брасс, А. А. Развитие системы переподготовки руководящих кадров и специалистов, имеющих высшее образование, на основе клиентоориентированного подхода / А. А. Брасс // Государственное строительство в условиях формирования инновационной экономики: сб. науч. статей / ред. кол. А. А. Брасс (пред.) [и др.]. – Минск: Акад. упр. При Президенте Респ. Беларусь, 2015. – 266 с.
3. Кобринский М. Е. Система непрерывного профессионального образования в сфере туризма и гостеприимства : пособие / М.Е. Кобринский, Л.В. Сакун ; Белорус. гос. ун-т физ. культуры. – Минск : БГУФК, 2009. – 127 с.